

PENGARUH PUSAT KENDALI INTERNAL DAN EKSTERNAL, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN KARYAWAN PADA PT. PASIFIK TEKNOLOGI INDONESIA

Desy Fitriani ¹⁾ dan Edi Purwanto ^{2)*}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Bunda Mulia

²⁾Program Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia

Diterima 24/12/2018 / Disetujui 22/2/2019

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of internal locus of control, external locus of control, self-efficacy, and job satisfaction on organizational commitments. This research was conducted on employees of PT. Pacifik Teknologi Indonesia. The research used simple random sampling. Data collection was done by distributing questionnaires to 114 respondents. The result of the research shows that internal locus of control has a positive and significant effect on organizational commitment, external locus of control has a positive and significant effect on organizational commitment, then job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, but self-efficacy has not a positive and significant effect on organizational commitment. Simultaneously, internal locus of control, external locus of control, self-efficacy, and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: internal locus of control, external locus of control, self efficacy, job satisfaction, organizational commitment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pasifik Teknologi Indonesia. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 114 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pusat kendali internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian, pusat kendali eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian, namun efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Secara simultan pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

*Korespondensi Penulis: epurwanto@bundamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber-sumber daya diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber-sumber daya merupakan sumber energi atau kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya dan sumber-sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber-sumber daya tersebut, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber-sumber daya lainnya kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015).

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dikategorikan sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam upaya memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah organisasi. Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam pembentukan nilai tambah atas sumber daya organisasi, maka diperlukan pendayagunaan atas sumber daya secara efektif dan efisien (Mamik & Syarif, 2016). Di dalam manajemen sumber daya manusia, komitmen keorganisasian merupakan salah satu topik yang paling banyak diteliti (Farrukh et al., 2017), karena komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dan memiliki dampak yang besar pada keberhasilan kinerja suatu organisasi (Franco & Franco, 2017). Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan

organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tertentu (Lampinen et al., 2017).

Komitmen organisasi yang tinggi ditemukan pada karyawan di salah satu perusahaan distributor kamera CCTV, PT. Pasifik Teknologi Indonesia. PT. Pasifik Teknologi Indonesia berdiri sejak tahun 2009 dan telah memiliki karyawan sebanyak 160 orang. Komitmen keorganisasian dari karyawan memiliki potensi mempengaruhi organisasi dan itu tercermin dalam absensi dan statistik pergantian (*turnover*) karyawan (Farrukh et al., 2017). Adapun data tentang absensi dan pergantian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia yaitu seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia mengalami naik turun dalam periode Januari sampai dengan Desember 2015. Namun angka yang ditunjukkan tidak melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap tingkat absensi karyawan perbulannya yaitu tidak boleh melebihi 20%. Tabel 1 juga menunjukkan tingkat pergantian karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia pada tahun 2015 sebesar -2,1%. Jumlah karyawan yang keluar dalam periode Januari sampai dengan Desember 2015 lebih rendah ketimbang jumlah karyawan yang masuk. Walaupun standar tingkat pergantian karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun menurut Harris & Cameron (2005) jika tingkat pergantian mencapai lebih dari 10% per tahun maka dapat dikatakan bahwa tingkat pergantian karyawan tersebut tergolong tinggi. Tabel 1 menunjukkan indikasi bahwa karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 1 Tingkat Absensi dan Pergantian Karyawan

Periode 2015	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Absensi Karyawan	Persentase Pergantian Karyawan
Januari	101	9	3	107	6 %	-5,77%
Februari	107	6	7	106	5,6%	0,94%
Maret	106	8	5	109	6,6%	-2,79%
April	109	9	7	111	5,5%	-1,81%
Mei	111	5	5	111	6,3%	0%
Juni	111	9	3	117	5,4%	-5,26%
Juli	117	2	5	114	5,13%	2,60%
Agustus	114	5	11	108	6,14%	5,41%
September	108	20	6	122	5,56%	-12,17%
Oktober	122	12	8	126	4,92%	-3,23%
November	126	8	5	129	5,56%	-2,35%
Desember	129	10	9	130	4,65%	-0,77%

Pergantian Karyawan Tahun 2015 adalah -2,1%

Absensi Karyawan Tahun 2015 adalah 5,61%

Sumber: DataPT. Pasifik Teknologi Indonesia

Setelah melakukan pengamatan awal ke lapangan, diduga ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia, yaitu pusat kendali internal dan eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Sejumlah penelitian terdahulu juga telah membuktikan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap komitmen keorganisasian, misalnya, Nugrahaningsih *et al.* (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang positif pusat kendali internal terhadap komitmen keorganisasian dan juga terdapat pengaruh yang positif pusat kendali eksternal terhadap komitmen keorganisasian. Pusat kendali adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib mereka sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya sendiri diartikan sebagai individu yang memiliki pusat kendali internal. Sementara itu, individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya diartikan sebagai individu yang memiliki pusat kendali eksternal. Wangui (2015) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan pusat kendali internal dan eksternal terhadap komitmen keorganisasian. Chhabra (2013) menemukan

bahwa komitmen keorganisasian para profesional IT di India secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh pusat kendali.

Faktor personal lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan dalam perusahaan adalah efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kapasitas ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memberikan kinerja terbaik mereka (Ahmed, 2018). Efikasi diri akan mempersiapkan individu dengan kemauan dan kemampuan untuk mengambil tantangan dan motivasi diri untuk berkembang dan unggul (Agu, 2015). Untuk mengembangkan komitmen keorganisasian karyawan, manajer harus mencoba untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan tujuannya serta mengembangkan kesadaran bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut (Akhtar *et al.*, 2013). Akhtar *et al.* (2013) menyatakan bahwa komitmen keorganisasian berhubungan positif dengan efikasi diri. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pula. Agarwal & Mishra (2016) juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Garcia (2015) juga menemukan bahwa efikasi diri memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian.

Komitmen terhadap organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah apa yang setiap orang harapkan dari tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang dipegang oleh setiap individu. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu akan bergantung pada tingkat kesesuaian antara aspek dalam pekerjaan dengan keinginan individu. Chhabra (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian para profesional IT di India. Srivastava (2013) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian para manajer aras menengah di sejumlah perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka berikut ini adalah hipotesis-hipotesis yang telah diuji: (1) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pusat kendali internal terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia, (2) apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pusat kendali eksternal terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia, (3) apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia, (4) apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia, dan (5) apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Pusat Kendali

Beberapa individu percaya bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sementara yang lain

percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka, seperti misalnya keberuntungan dan peluang. Pusat kendali (*locus of control*) mengeneralisasikan kepercayaan bahwa seseorang dapat atau tidak mengendalikan nasibnya sendiri (Syahputra, 2014). *Locus of Control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Rotter pada tahun 1966. Rotter mengatakan bahwa individu-individu membangun harapan sukses mereka dalam situasi tertentu akan bergantung pada perilaku pribadi mereka atau dikendalikan oleh faktor-faktor di luar diri mereka sendiri (Srimindarti et al., 2015). Jadi, pusat kendali internal mengacu kepada kepercayaan individu bahwa mereka mampu mengendalikan kinerja mereka, sedangkan pusat kendali eksternal mengacu kepada kepercayaan individu bahwa kinerja mereka dikendalikan oleh lingkungan di luar diri mereka (Syahputra, 2014).

Individu-individu yang memiliki pusat kendali internal cenderung menghubungkan hasil dengan usaha-usaha mereka sendiri atau bahwa setiap kejadian berada di bawah kendali mereka. Sedangkan individu-individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan setiap kejadian atau hasil yang mereka capai mengacu pada pusat kendali eksternal (Srimindarti et al., 2015). Orang dengan pusat kendali internal percaya bahwa mereka dapat memengaruhi lingkungan mereka dan bahwa tindakan-tindakan mereka berdampak pada apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan orang-orang dengan pusat kendali eksternal percaya bahwa mereka memiliki sedikit pengaruh atas lingkungan dan apa yang terjadi pada mereka adalah karena faktor eksternal seperti keberuntungan, atau tindakan-tindakan orang lain (Munir, 2010).

Efikasi Diri

Konsep tentang efikasi diri pertama kali diusulkan oleh Bandura pada tahun 1977. Konsep ini mengacu pada kemampuan yang dirasakan seseorang untuk mengeksekusi tindakan-tindakan tertentu dengan penekanan pada bagaimana menunjukkan ketrampilan yang dimiliki seseorang ketimbang sekedar memiliki ketrampilan itu sendiri, dalam mencapai misi atau target yang diberikan kepadanya (Agu, 2015). Menurut Garcia

(2015), efikasi diri mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan berhasil. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan bahwa seorang individu memiliki potensi untuk mencapai tujuan dengan mengelola situasi dan ini juga merupakan keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mencapai sukses (Zeb & Nawaz, 2016). Agu (2015) menyatakan bahwa efikasi diri akan mempersiapkan individu dengan kemauan dan kemampuan untuk mengambil tantangan dan motivasi diri untuk berkembang dan unggul.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, atau dalam arti sederhana adalah bagaimana perasaan orang itu tentang pekerjaannya dan berbagai aspeknya (Saremi & Rezeghi, 2015). Srivastava (2013) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif terhadap pekerjaan. Menurut Spector, secara esensial kepuasan kerja dapat didefinisikan seberapa suka orang-orang itu terhadap pekerjaan mereka (Leite et al., 2014). Menurut Valaei & Rezaei (2016), gagasan tentang kepuasan kerja itu kompleks dan itu tergantung pada aspek karakteristik manajer/karyawan dan budaya organisasi, dan oleh sebab itu, sulit untuk menilai dan mengukur tingkat kepuasan kerja, karena konsepnya adalah perilaku dan dapat dengan mudah dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal. Mengutip Spector et al., (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari perasaan individu atas pekerjaan dan sikap mereka terhadap aspek-aspek dari pekerjaan mereka.

Komitmen Keorganisasian

Konsep komitmen keorganisasian didasarkan pada premis bahwa individu membentuk keterikatan pada organisasi (Srimindarti et al., 2015). Komitmen keorganisasian dapat didefinisikan sebagai kepercayaan individu kepada organisasi dan penerimaan mereka atas tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta keinginan mereka untuk bertahan menjadi bagian dari keanggotaan organisasi tersebut (Syahputra, 2014).

Srimindarti et al. (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu. Ada tiga faktor yang terlibat dalam komitmen keorganisasian, yaitu: (1) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi; (2) kesediaan untuk mengutamakan kepentingan organisasi; (3) dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Srimindarti et al., 2015).

Pengaruh Pusat Kendali Terhadap Komitmen Keorganisasian

Komitmen keorganisasian yang lebih tinggi cenderung dimiliki oleh mereka yang memiliki pusat kendali internal karena mereka merasa bahwa mereka memiliki kendali atas lingkungan kerja mereka sendiri (Wangui, 2015). Nugrahaningsih et al. (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh pusat kendali internal dan eksternal yang dilakukan pada 108 dokter di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menyatakan bahwa pusat kendali internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan pusat kendali eksternal juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Chhabra (2013) menemukan bahwa pusat kendali secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut dapat dikembangkan dua hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh yang positif pusat kendali internal terhadap komitmen keorganisasian.
- H2: Terdapat pengaruh yang positif pusat kendali eksternal terhadap komitmen keorganisasian.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Efikasi diri merupakan prediktor signifikan dari komitmen keorganisasian karena organisasi menuntut dan mencari karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengalaman kerja. Jika karyawan memiliki keterampilan yang baik dan kemampuannya relevan dengan pekerjaan

mereka, maka akan membuat mereka yakin bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Seorang karyawan yang yakin dengan dirinya sendiri akan yakin juga bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Mereka akan memberikan kinerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja karena mereka merasa keberadaan dan karyanya dihargai dan menyebabkan mereka menjadi semakin komit dengan organisasi. Untuk mengembangkan komitmen keorganisasian karyawan, manajer harus mencoba untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan tujuannya serta mengembangkan kesadaran bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut (Akhtar et al., 2013). Menurut Akhtar et al. (2013) komitmen keorganisasian berhubungan positif dengan efikasi diri. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi satu sama lain. Hasil penelitian Akhtar et al. (2013) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada umumnya adalah mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.

Agarwal dan Mishra (2016) juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Zeb & Nawaz (2016) juga menemukan bahwa efikasi diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian. Garcia (2015) juga menemukan bahwa efikasi diri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

tersebut juga dapat dikembangkan hipotesis ketiga yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

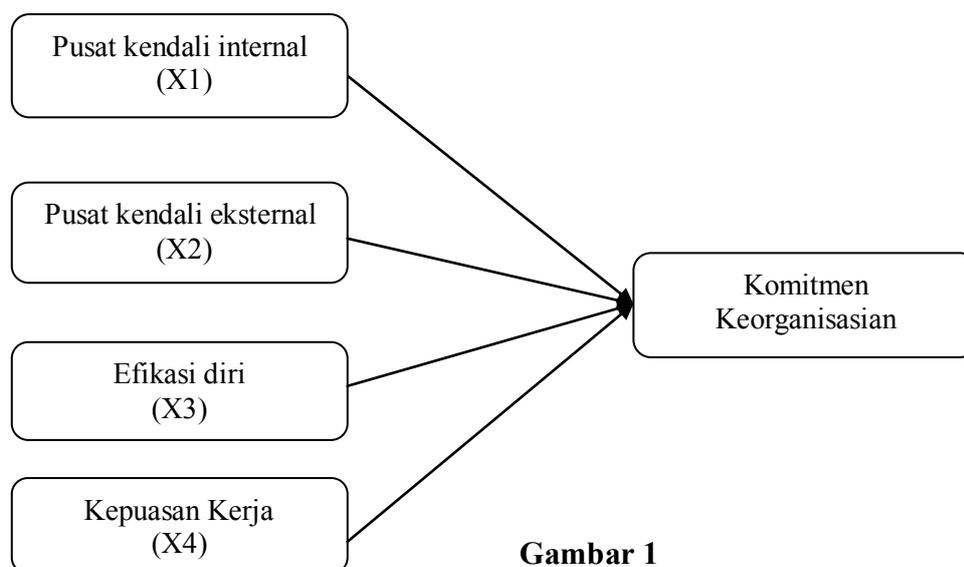
H3: Terdapat pengaruh yang positif efikasi diri terhadap komitmen keorganisasian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Srivastava (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Valaei & Rezaei (2016) juga menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian para karyawan yang bekerja di sejumlah UKM Teknologi Informasi dan Komunikasi di Malaysia. Çulibrk et al. (2018) juga menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian para karyawan di 8 perusahaan di Eropa Tenggara. Suma dan Lesha (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di sektor publik di Shkodra, Albania menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut dapat dikembangkan hipotesis keempat yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

H4: Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian.

Berdasarkan pengembangan hipotesis-hipotesis di atas dapat dibangun model penelitian yang diuji dalam penelitian ini (Gambar 1).



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia. Alasan memilih PT. Pasifik Teknologi Indonesia adalah karena menurut data, sebagaimana ditampilkan pada pendahuluan makalah ini, perusahaan ini memiliki tingkat absensi dan pergantian karyawan yang rendah. Rendahnya *turnover* menunjukkan tingginya komitmen keorganisasian karyawan pada perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia yang berjumlah 160 orang yang terletak di Jalan Pangeran Jayakarta Kavling 123 No. 26/1 Jakarta Pusat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan karena jumlah populasi sudah diketahui. Berikut perhitungan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{160}{1 + (160)(0,05)^2} = 114 \text{ Sampel}$$

Dengan demikian dari 160 jumlah populasi diambil 114 sebagai sampel penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *simple random sampling (probability sampling)*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi anggota sampel. Dalam hal ini, para karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia akan penulis pilih secara acak sebagai sampel penelitian ini.

Skala pengukuran (*measurement scales*) untuk peubah pusat kendali internal dan pusat kendali eksternal diadaptasi dari Spector (1988). Peubah efikasi diri diukur dengan 10 butir instrumen yang dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem (1995). Peubah kepuasan kerja diukur menggunakan 11 butir instrumen yang dikembangkan oleh Cellucci & Vries (1978). Kemudian peubah komitmen keorganisasian diukur dengan 21 butir instrumen yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990).

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai analisis penelitian ini dengan menguji hipotesis dengan metode analisis linear berganda. Pertama-tama dilakukan pengujian kesahihan dan kehandalan, kemudian dilakukan uji t dan uji F. Hipotesis terbukti jika secara parsial menunjukkan hasil $t_{\text{value}} > 1.96$ (yang mana menurut Purwanto, 2016), 1.96 ini merupakan critical *t-values* for a

two-tailed test dengan tingkat kepercayaan 5 persen) dan $\text{sig.} < 0.05$. Sedangkan untuk uji F F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = (k - 1)$ atau $(5 - 1) = 4$, dan $df_2 = (n - k - 1)$ atau $114 - 5 - 1 = 108$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel), diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,46.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Salah satu cara untuk melakukan uji kesahihan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . R_{tabel} untuk jumlah sampel 114, dengan $df=112$ dan $\alpha=5\%$ adalah 0,1840. Tabel 2-6 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari semua peubah (peubah bebas maupun gayut) adalah sah.

Tabel 2
Item-Total Statistics – Peubah Pusat Kendali Internal

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ILOC1	24.65	11.416	.580	.819
ILOC2	24.92	11.295	.623	.811
ILOC3	24.55	11.860	.648	.808
ILOC4	24.61	12.310	.518	.827
ILOC5	24.52	11.721	.611	.813
ILOC6	24.58	11.980	.621	.812
ILOC7	24.59	12.244	.542	.823

Nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari semua item peubah pusat kendali internal lebih besar dari r_{tabel} (0,1840). Nilai r_{hitung} ILOC1 adalah $0.580 > 0,1840$, ILOC2 adalah $0.623 > 0.1840$, ILOC3 adalah $0,648 > 0.1840$, ILOC4 adalah

$0.518 > 0.1840$, ILOC5 adalah $0.611 > 0.1840$, dan ILOC7 adalah $0.542 > 0.1840$, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari peubah pusat kendali internal adalah sah.

Tabel 3
Item-Total Statistics – Peubah Pusat Kendali Eksternal

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ELOC1	25.17	40.016	.421	.893
ELOC2	25.55	37.541	.670	.874
ELOC3	25.67	34.525	.769	.864
ELOC4	25.62	35.706	.765	.865
ELOC5	25.56	35.293	.759	.865
ELOC6	25.24	39.775	.475	.889
ELOC7	25.50	36.500	.733	.868
ELOC8	25.15	40.447	.468	.888
ELOC9	25.81	36.582	.706	.870

Nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari semua item peubah pusat kendali eksternal lebih besar dari r_{tabel} (0.1840). Nilai r_{hitung} ELOC1 adalah 0.421 > 0,1840, ELOC2 adalah 0.670 > 0.1840, ELOC3 adalah 0.769 > 0.1840, ELOC4 adalah 0.765 > 0.1840, ELOC5 adalah 0.759

> 0.1840, ELOC6 adalah 0.475 > 0.1840, ELOC7 adalah 0.733 > 0.1840, ELOC8 adalah 0.468 > 0.1840, dan ELOC9 adalah 0.706 > 0.1840. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari peubah pusat kendali eksternal adalah sah.

Tabel 4 Item-Total Statistics – Peubah Efikasi Diri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	34.75	13.390	.531	.817
SE2	34.83	13.715	.577	.813
SE3	35.10	13.238	.536	.817
SE4	34.90	13.362	.624	.808
SE5	35.03	13.318	.567	.813
SE6	34.65	13.876	.520	.818
SE7	34.89	13.890	.454	.825
SE8	34.93	14.030	.451	.825
SE9	34.89	13.989	.513	.819
SE10	34.89	14.060	.464	.823

Nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari semua item peubah efikasi diri lebih besar dari r_{tabel} (0.1840). Nilai r_{hitung} SE1 adalah 0.531 > 0,1840, SE2 adalah 0.577 > 0.1840, SE3 adalah 0.536 > 0.1840,

SE4 adalah 0.624 > 0.1840, SE5 adalah 0.567 > 0.1840, SE6 adalah 0.520 > 0.1840, SE7 adalah 0.454 > 0.1840, SE8 adalah 0.451 > 0.1840, SE9 adalah 0.513 > 0.1840, dan SE10 adalah 0.464 > 0.1840. Maka dapat

disimpulkan bahwa semua indikator dari peubah efikasi diri adalah sah.

Tabel 5 Item-Total Statistics – Peubah Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	35.89	25.836	.419	.851
KK2	35.92	24.764	.551	.841
KK3	35.95	24.050	.568	.840
KK4	35.55	25.223	.553	.841
KK5	35.60	25.376	.511	.844
KK6	35.37	25.916	.496	.845
KK7	35.71	25.411	.467	.848
KK8	35.64	23.825	.647	.833
KK9	35.75	23.713	.626	.835
KK10	35.54	25.313	.596	.838
KK11	35.55	25.577	.536	.842

Nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari semua item peubah kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} (0.1840). Nilai r_{hitung} KK1 adalah $0.419 > 0.1840$, KK2 adalah $0.551 > 0.1840$, KK3 adalah $0.568 > 0.1840$, KK4 adalah $0.553 > 0.1840$, KK5 adalah $0.511 > 0.1840$, KK6 adalah $0.496 >$

0.1840 , KK7 adalah $0.467 > 0.1840$, KK8 adalah $0.647 > 0.1840$, KK9 adalah $0.626 > 0.1840$, KK10 adalah $0.596 > 0.1840$, dan KK11 $0.536 > 0.1840$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari peubah kepuasan kerja adalah sah.

Tabel 6 Item-Total Statistics – Peubah Komitmen Keorganisasian

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	72.10	129.150	.722	.939
KO2	71.72	131.248	.690	.939
KO3	71.84	132.400	.581	.941
KO4	71.98	134.212	.478	.943
KO5	71.63	133.120	.631	.940
KO6	71.72	133.089	.625	.940
KO7	71.74	131.523	.704	.939
KO8	71.74	130.514	.729	.939
KO9	71.82	130.482	.649	.940
KO10	71.79	133.371	.580	.941
KO11	71.75	132.935	.550	.942
KO12	71.64	131.949	.645	.940
KO13	71.62	131.830	.677	.940
KO14	71.77	130.372	.692	.939
KO15	71.79	131.159	.608	.941
KO16	71.68	129.705	.703	.939
KO17	71.82	128.500	.726	.939
KO18	71.75	131.798	.609	.941
KO19	71.64	133.666	.629	.940
KO20	71.90	127.610	.723	.939
KO21	71.56	132.549	.587	.941

Nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari semua item peubah komitmen keorganisasian lebih besar dari r_{tabel} (0.1840). Nilai r_{hitung} KO1 adalah $0.722 > 0.1840$, KO2 adalah $0.690 > 0.1840$, KO3 adalah $0.581 > 0.1840$, KO4 adalah $0.478 > 0.1840$, KO5 adalah $0.631 > 0.1840$, KO6 adalah $0.625 > 0.1840$, KO7 adalah $0.704 > 0.1840$, KO8 adalah $0.729 > 0.1840$, KO9 adalah $0.649 > 0.1840$, KO10 adalah $0.580 > 0.1840$, dan KO11 $0.550 > 0.1840$, KO12 $0.645 > 0.1840$, KO13 $0.677 > 0.1840$, KO14 $0.692 > 0.1840$, KO15 $0.608 > 0.1840$, KO16 $0.703 > 0.1840$, KO17 $0.726 > 0.1840$, KO18 $0.609 > 0.1840$, KO19 $0.629 > 0.1840$, KO20

$0.723 > 0.1840$, dan KO21 $0.587 > 0.1840$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari peubah komitmen keorganisasian adalah sah.

Sedangkan salah satu cara untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0.60 maka peubah tersebut dikatakan reliabel. Tabel 7-11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0.60 dan ini menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan *reliabel*.

Tabel 7
Reliability Statistics – Peubah Pusat
Kendali Internal

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	7

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari peubah pusat kendali internal lebih besar dari 0.60 ($0.838 > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah pusat kendali internal dinyatakan *reliabel*.

Tabel 8
Reliability Statistics – Peubah Pusat
Kendali Eksternal

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari peubah pusat kendali internal lebih besar dari 0.60 ($0.888 > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah pusat kendali eksternal dinyatakan *reliabel*.

Tabel 9
Reliability Statistics – Peubah Efikasi Diri

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari peubah Komitmen Keorganisasian lebih besar dari 0.60 ($0.943 > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah Komitmen Keorganisasian dinyatakan *reliabel*.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Mengacu pada Tabel 12, menunjukkan bahwa pusat kendali internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian (H1), pusat kendali eksternal berpengaruh

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari peubah efikasi diri lebih besar dari 0.60 ($0.833 > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah efikasi diri dinyatakan *reliabel*.

Tabel 10
Reliability Statistics – Peubah Kepuasan
Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	11

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari peubah kepuasan kerja lebih besar dari 0.60 ($0.854 > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah kepuasan kerja dinyatakan *reliabel*.

Tabel 11
Reliability Statistics – Peubah Komitmen
Keorganisasian

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	21

signifikan terhadap komitmen keorganisasian (H2), dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian (H4), namun efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian (H3). Hal tersebut dibuktikan dengan $t_{\text{value}} > 1.96$. Sedangkan efikasi diri tidak terbukti mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan secara signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan $t_{\text{value}} < 1.96$.

Tabel 12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
			Beta			
	(Constant)	5.112	9.181		.557	.579
	TILOC	.496	.243	.163	2.042	.044
1	TELOC	.358	.139	.203	2.569	.012
	TSE	.117	.246	.040	.477	.634
	TKK	1.049	.189	.477	5.564	.000

a. Dependent Variable: TKO

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Hasil Uji F

Tabel 13 menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen keorganisasian di antara karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia menunjukkan

bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,383 > 2,46$), maka terbukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia.

**Tabel 13
Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7366.072	4	1841.518	22.383	.000 ^b
1 Residual	8967.893	109	82.274		
Total	16333.965	113			

a. Dependent Variable: TKO

b. Predictors: (Constant), TKK, TILOC, TELOC, TSE

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pusat kendali internal terhadap komitmen organisasi membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,044 < \text{standar error } 0,05$. Pusat kendali internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia karena mereka merasa bahwa keberhasilannya berkat usaha mereka sendiri. Hal ini menunjukkan pentingnya pusat kendali internal dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia. Temuan ini mendukung penelitian Wangui (2015) bahwa mereka yang memiliki pusat kendali internal akan cenderung memiliki komitmen keorganisasian yang lebih tinggi karena mereka merasa bahwa mereka memiliki kendali atas lingkungan kerja mereka sendiri (Wangui, 2015). Seseorang dengan pusat kendali internal memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pusat kendali eksternal terhadap komitmen organisasi membuktikan terdapat pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,012 < \text{standar error } 0,05$. Pusat kendali eksternal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia karena mereka percaya bahwa peristiwa yang terjadi atas mereka di organisasi seperti promosi, kenaikan gaji, pujian, janji, dan pengembangan karier tidak ditentukan oleh tindakan dan perilaku mereka sendiri, tetapi oleh kekuatan eksternal. Hal ini menunjukkan pusat kendali eksternal juga penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia. Temuan ini memperkuat temuan Nugrahaningsih et al. (2013) bahwa karyawan percaya bahwa peristiwa yang terjadi kepada mereka di organisasi juga dipengaruhi oleh kekuatan eksternal seperti kesempatan, keberuntungan, nasib atau orang lain yang memiliki pengaruh kuat dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian Igbeneghu & Popoola (2011).

Hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi membuktikan tidak

terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,634 > \text{standar error } 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia tidak dipengaruhi oleh efikasi diri karena kurangnya proses adaptasi dan pembelajaran dalam situasi kerja yang terjadi di PT. Pasifik Teknologi Indonesia sehingga menyebabkan efikasi diri karyawan menjadi rendah. Lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi akan menentukan tingginya efikasi diri yang mereka miliki. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut bias saja cenderung menurun atau tetap. Tergantung pada bagaimana individu itu menghadapi keberhasilan dan kegagalan selama melakukan pekerjaan. Temuan ini tidak mendukung penelitian terdahulu Akhtar et al. (2013) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{standar error } 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia karena perusahaan memberikan keadilan kepada seluruh karyawan dalam hal kesesuaian gaji. Karyawan merasa puas karena mereka menerima gaji sesuai dengan beban kerja. Kesesuaian gaji mengurangi persepsi karyawan akan kemungkinan bahwa pesaing memberikan gaji yang lebih baik dan berusaha untuk keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Pasifik Teknologi Indonesia. Lincoln & Kalleberg berasumsi bahwa kepuasan kerja merupakan penyebab komitmen organisasi (Suma & Lesha, 2013).

Komitmen organisasi berkontribusi untuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan (Suma & Lesha, 2013). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Srivastava (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian, juga Valaei dan Rezaei (2016) yang menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian para karyawan, dan Cúlibrk et al. (2018) yang

juga membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pusat kendali internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa pusat kendali eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Kemudian hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan. Namun demikian hasil penelitian ini tidak membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian. Namun hasil penelitian ini membuktikan bahwa pusat kendali internal, pusat kendali eksternal, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian.

Oleh karena pusat kendali internal dan eksternal terbukti berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian karyawan, maka pada saat merekrut karyawan, pihak manajemen SDM perusahaan perlu mempertimbangkan faktor pusat kendali internal dan eksternal agar tujuan organisasi bisa terwujud. Pihak manajemen SDM perusahaan harus membuat kebijakan yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Misalnya, pemberian pelatihan rutin dan penyediaan pengembangan karier untuk karyawan karena hal ini dari waktu ke waktu tidak hanya membuat karyawan lebih kompeten tetapi juga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ini bisa lebih menyebabkan peningkatan komitmen keorganisasian mereka, karena terbukti dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 114 sampel. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperluas atau mengambil sampel yang lebih besar dan dengan subjek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 3–5.
- Agu, O. L. (2015). Work engagement, organizational commitment, self efficacy and organizational growth: A literature review. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 6(1), 14–29.
- Ahmed, N. O. A. (2018). Career commitment the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2016-0165>
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.131>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Cellucci, A. J., & Vries, D. L. De. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ, Technical Report II*.
- Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study in Indian IT professionals. *Organizations and Markets in Emerging Economies.*, 4(2), 25–41.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job

- involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Farrukh, M., Wei Ying, C., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits for authors organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18–34.
<https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2016-0026>
- Franco, M., & Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 23(7/8), 364–384.
<https://doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0020>
- Garcia, G. F. (2015). *The Relationship between self-efficacy and employee commitment among perfusionists*. Walden University.
- Igbeneghu, Bruno I. and Popoola, S. O., "Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in University Teaching Hospitals in Nigeria" (2011). Library Philosophy and Practice (e-journal). 575.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*.
<https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Lampinen, M.-S., Suutala, E., & Konu, A. I. (2017). Sense of community, organizational commitment and quality of services. *Leadership in Health Services*, LHS-06-2016-0025.
<https://doi.org/10.1108/LHS-06-2016-0025>
- Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. de A., & Albuquerque, L. G. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What at the potential relationships? *Brazilian Administration Review*, 11(4), 476–495.
<https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2014276>
- Mamik & Syarif, U. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Munir, S. (2010). Examining locus of control (LOC) as a determinant of organizational commitment among university professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 78–93.
- Nugrahaningsih, R., Noor, N. B., & Rewa, S. (2013). Pengaruh pusat kendali internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi dokter di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Retrieved from <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/f69a8dd9e9cb71bc9a4195c3c755c8b9.pdf>
- Purwanto, E. (2016). The effect of cosmopolitanism on perceived foreign product and purchase intentions: Indonesia case. *Quality - Access to Success*, 17(155).
- Saremi, H., & Rezeghi, A. A. (2015). A Study on the relationship between self-efficacy beliefs and organizational commitment with job satisfaction in office employees in Esfarayen city, Iran, 9(5), 91–94.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, 35–37.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Srimindarti, C., Sunarto, & Widati, L. W. (2015). The effects of locus of control and organizational commitment to acceptance of dysfunctional audit behavior based on the theory of planned

- behavior. *International Journal of Business, Economics and Law*, 7(1), 27–35.
- Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 17(2), 159–167. <https://doi.org/10.1177/0972262912483529>
- Suma, S., & Lasha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 1857–7881. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Syahputra, Z. (2014). Influence of locus of control and organizational commitment on job satisfaction moderated by organizational culture and its impact on job performance (Study of employee's Aceh Local Government). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(17), 104–111.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Wangui, W. P. (2015). *The influence of locus of control on employee commitment and labour turnover: A case study of Jubilee Insurance Company Limited*. University of Nairobi. Retrieved from http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/94457/Waweru_The_influence_of_locus_of_control_on_employee_commitment_and_labour_turnover.pdf?sequence=1
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zeb, S., & Nawaz, A. (2016). Impacts of self-efficacy on organizational commitment of academicians: A case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber, 6(1), 36–42.